



# EMPOLI F.C.

**MODELLO ORGANIZZATIVO DI GESTIONE  
E CONTROLLO EX D.LEGS. 231/2001**

## **PARTE GENERALE**

Approvato dal C.d.A in data 21 Giugno 2019



## Sommario

<b>1.</b>	Il quadro normativo: il Decreto Legislativo N. 231/2001	3
<b>2.</b>	I criteri di imputazione delle responsabilità e il valore esimente dalla responsabilità amministrativa dell'ente di un modello di organizzazione, gestione e controllo	4
<b>3.</b>	Le fattispecie di reato	6
<b>4.</b>	Il modello organizzativo, di gestione e controllo	9
<b>4.1</b>	Gli obiettivi del modello	10
<b>4.2</b>	La struttura del modello	11
<b>4.3</b>	La metodologia adottata	12
<b>4.4</b>	I destinatari del modello	13
<b>5.</b>	Aree di rischio/processi sensibili	14
<b>6.</b>	L'organismo di vigilanza	14
<b>6.1</b>	Nomina e requisiti soggettivi dei componenti dell'ODV	15
<b>6.1.1</b>	Professionalità e Onorabilità	15
<b>6.1.2</b>	Autonomia e Indipendenza	15
<b>6.2</b>	Funzioni e poteri dell'Organismo di Vigilanza	15
<b>6.3</b>	Doveri dell'Organismo di Vigilanza	16
<b>6.4</b>	Flussi Informativi	17
<b>7.</b>	Il sistema disciplinare	17
<b>8.</b>	Codice di Giustizia Sportiva	18
<b>9.</b>	Il piano di formazione e comunicazione del modello	19
<b>10.</b>	CODICE ETICO	20



# EMPOLI F.C.

## PARTE GENERALE DEL MODELLO ORGANIZZATIVO DI GESTIONE E CONTROLLO EX D.LGS. 231/2001 DI EMPOLI FOOTBALL CLUB SPA

### 1. IL QUADRO NORMATIVO: IL DECRETO LEGISLATIVO N. 231/2001

In data 8 giugno 2001 è stato emanato – in esecuzione della delega di cui all'art. 11 della legge 29 settembre 2000 n. 300 – il D.Lgs. n. 231/2001 (di seguito, anche “Decreto”), pubblicato in Gazzetta Ufficiale n. 140 del 13 giugno 2001, Serie Generale, che è entrato in vigore il 4 luglio successivo e che ha inteso adeguare la normativa interna in materia di responsabilità delle persone giuridiche ad alcune convenzioni internazionali a cui l'Italia ha da tempo aderito. Nello specifico, si tratta della Convenzione di Bruxelles del 26 luglio 1995 sulla tutela degli interessi finanziari delle Comunità Europee; della Convenzione anch'essa firmata a Bruxelles il 26 maggio 1997 sulla lotta alla corruzione nella quale sono coinvolti funzionari della Comunità Europea o degli Stati Membri, nonché della Convenzione OCSE del 17 dicembre 1997 sulla lotta alla corruzione di pubblici ufficiali stranieri nelle operazioni economiche ed internazionali.

Con il D.Lgs 231/2001, dal titolo “Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica” (di seguito, “enti” o “persone giuridiche”), è stato introdotto nell'ordinamento italiano un **regime di responsabilità amministrativa delle persone giuridiche per determinati fatti di reato (reati c.d. “presupposto”)** commessi nell'interesse o a vantaggio degli stessi enti da persone fisiche che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione, anche soltanto di una unità organizzativa dell'ente dotata di autonomia finanziaria e funzionale; da persone fisiche che esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo degli enti medesimi; da persone fisiche sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti sopra indicati. Il Decreto introduce, dunque, un principio di presunzione di colpa organizzativa: alla responsabilità penale della persona fisica che ha commesso materialmente il reato, si aggiunge quella “amministrativa” dell'ente nel cui interesse o vantaggio la fattispecie criminosa è stata posta in essere.

Questo in quanto si presume che l'ente non sia dotato di un assetto organizzativo idoneo a prevenire condotte delittuose da parte dei soggetti che in seno al medesimo rivestono una posizione apicale o subordinata. In queste ipotesi, le sanzioni previste a carico degli enti sono essenzialmente di due categorie:

- **PECUNIARIE**, applicate per quote in numero non inferiore a cento né superiore a mille. L'importo di una quota va da un minimo di euro 258,23 ad un massimo di euro 1.549,37.

- **INTERDITTIVE**, quali l'interdizione dall'esercizio dell'attività, la sospensione o revoca di autorizzazioni, licenze o concessioni, il divieto di contrarre con la pubblica amministrazione salvo che per ottenere le prestazioni di un pubblico servizio, l'esclusione da agevolazioni, finanziamenti, contributi o sussidi e l'eventuale revoca di quelli già concessi, il divieto di pubblicizzare beni e servizi.

Per l'illecito amministrativo dipendente da reato si applica sempre la sanzione pecuniaria e non è ammesso il pagamento in misura ridotta.

Nella commisurazione della sanzione pecuniaria il giudice determina il numero delle quote tenendo conto della gravità del fatto, del grado della responsabilità dell'ente nonché dell'attività svolta per eliminare o attenuare le conseguenze del fatto e per prevenire la commissione di ulteriori illeciti (art. 11, I comma, D.Lgs. 231/2001). L'importo della quota è altresì fissato sulla base delle condizioni economiche e patrimoniali dell'ente allo scopo di assicurare l'efficacia della sanzione (art. 11, II comma, D.Lgs. 231/2001).

Ai sensi dell'art. 12 del D.Lgs 231/2001, la sanzione pecuniaria è ridotta della metà e non può comunque essere superiore a euro 103.291,38 nei casi in cui l'autore del reato abbia commesso il fatto nel prevalente interesse proprio o di terzi e l'ente non ne abbia ricavato vantaggio o ne abbia ricavato un vantaggio minimo; quando il danno patrimoniale cagionato sia di particolare tenuità. La sanzione è inoltre ridotta da un terzo alla metà se, prima della dichiarazione di apertura del dibattimento di primo grado, l'ente ha risarcito integralmente



il danno e ha eliminato le conseguenze dannose o pericolose del reato ovvero si è comunque efficacemente adoperato in tal senso; è stato adottato e reso operativo un Modello organizzativo idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi. Nel caso in cui concorrono entrambe le condizioni anzidette, la sanzione è ridotta dalla metà ai due terzi.

In ogni caso, la sanzione pecuniaria non può essere inferiore a euro 10,329,14. Le sanzioni interdittive si applicano in relazione ai soli reati per i quali siano espressamente previste, purché ricorra almeno una delle seguenti condizioni: l'ente ha tratto un profitto rilevante dalla consumazione del reato e questo è stato commesso da soggetti in posizione apicale ovvero da soggetti sottoposti all'altrui direzione che abbiano potuto compiere il reato in ragione di gravi carenze organizzative; in ipotesi di reiterazione di illeciti.

Le sanzioni interdittive hanno una durata non inferiore a tre mesi e non superiore a due anni.

Il giudice determina il tipo e la durata della misura interdittiva tenendo conto della gravità del fatto, del grado della responsabilità dell'ente nonché dell'attività svolta per eliminare o attenuare le conseguenze del fatto e per prevenire la commissione di ulteriori illeciti.

Con la sentenza di condanna nei confronti dell'ente è sempre disposta la confisca del prezzo o del profitto del reato. Nel caso in cui vengano comminate sanzioni interdittive, può essere disposta, come pena accessoria, anche la pubblicazione della sentenza di condanna.

La responsabilità prevista dal D. Lgs. 231/2001 si configura anche in relazione ai reati commessi all'estero, purché per gli stessi non proceda lo Stato del luogo in cui il reato è commesso.

In ogni caso, il sindacato del giudice penale di idoneità del Modello avviene secondo il criterio della cosiddetta "prognosi postuma": il giudice, cioè, si colloca idealmente nella realtà aziendale nel momento in cui si è verificato l'illecito per saggiare la congruenza e l'efficacia del Modello adottato.

## **2. I CRITERI DI IMPUTAZIONE DELLE RESPONSABILITÀ E IL VALORE ESIMENTE DALLA RESPONSABILITÀ AMMINISTRATIVA DELL'ENTE DI UN MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO**

Da quanto brevemente accennato in precedenza emergono due tipologie di criteri di imputazione della responsabilità, criteri oggettivi e criteri soggettivi:

### ***I. Criteri oggettivi:***

**I.** Primo e fondamentale criterio di imputazione di natura oggettiva è che il reato – o illecito amministrativo – sia commesso "nell'interesse o a vantaggio dell'ente". La responsabilità dell'ente sorge, quindi, qualora il fatto illecito sia stato commesso nell'interesse dell'ente ovvero per favorire l'ente, senza che sia in alcun modo necessario il conseguimento effettivo e concreto dell'obiettivo. Si tratta, dunque, di un criterio che si sostanzia nella finalità – anche non esclusiva – con la quale il fatto illecito è stato realizzato. L'ente non è responsabile se il fatto illecito sia stato commesso da uno dei soggetti indicati dal Decreto "nell'interesse esclusivo proprio o di terzi". Ciò conferma che, se l'esclusività dell'interesse perseguito impedisce il sorgere della responsabilità dell'ente, per contro la responsabilità sorge se l'interesse è comune all'ente ed alla persona fisica o è riferibile in parte all'uno in parte all'altro.

**II.** Il secondo criterio oggettivo afferisce al soggetto autore del fatto illecito. Come sopra anticipato, infatti, l'ente è responsabile per l'illecito commesso nel suo interesse o a suo vantaggio solo qualora sia stato realizzato da uno o più soggetti qualificati, che il Decreto raggruppa in due categorie:

**a)** "da persone che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione dell'ente o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale", o da coloro che "esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo" dell'ente quali, ad esempio, il legale rappresentante, il consigliere, il direttore generale o il direttore di una sede o filiale nonché le persone che esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo dell'ente (i c.d. soggetti "in posizione apicale" o "apicali"; art. 5, comma 1, lett. a), del d.lgs. 231/2001);

**b)** "da persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti apicali" (i c.d. soggetti sottoposti all'altrui direzione; art. 5, comma 1, lett. b), del d.lgs. 231/2001). Appartengono a tale categoria coloro i quali eseguono nell'interesse dell'ente le decisioni adottate dai vertici sotto la direzione e la vigilanza dei soggetti



apicali. Possono essere ricondotti a questa categoria, oltre che i dipendenti dell'ente, tutti coloro che agiscono in nome, per conto o nell'interesse dello stesso, quali, a titolo di esempio, i collaboratori, i parasubordinati e i consulenti.

## **II. Criteri soggettivi:**

I criteri di imputazione di natura soggettiva attengono al profilo della colpevolezza dell'ente. L'ente è ritenuto responsabile qualora non abbia introdotto, o non abbia rispettato, modelli di buona gestione e di controllo attinenti alla sua organizzazione e allo svolgimento della sua attività. La colpa dell'ente dipende dall'attuazione di una politica di impresa non corretta o di insufficienze strutturali nell'organizzazione aziendale che non abbiano prevenuto la commissione di uno dei reati presupposto. Infatti, il Modello di organizzazione, gestione e controllo ha valore esimente di responsabilità e, dunque, è esclusa la responsabilità dell'ente, nel caso in cui questo, prima della commissione del reato, abbia adottato ed efficacemente attuato un proprio Modello orientato alla prevenzione della commissione di reati previsti dal Decreto meglio elencati nei paragrafi successivi.

È però necessario distinguere i casi in base alla posizione aziendale degli autori del reato:

### *a) Persone sottoposte all'altrui direzione*

L'adozione, ed efficace attuazione di un Modello, è sufficiente ad esonerare l'ente da responsabilità per il reato commesso dai soggetti in posizione "subalterna". Secondo l'art. 7, infatti, per i reati commessi dai soggetti sottoposti all'altrui direzione, l'ente risponde solo se la commissione del reato è stata resa possibile dall'inosservanza degli obblighi di direzione o vigilanza. E tali obblighi si presumono osservati qualora, prima della commissione del reato, l'ente abbia "adottato ed efficacemente attuato un Modello di organizzazione, gestione e controllo idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi" (art. 7 comma 1 e 2 del Decreto).

### *b) Soggetti in posizione apicale*

Per i reati commessi dai soggetti in posizione "apicale", invece, non basta che l'ente abbia adottato ed efficacemente attuato un Modello di organizzazione. Occorre che l'ente abbia anche affidato ad un apposito organo (il c.d. Organismo di Vigilanza), dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo, il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello, e di curarne l'aggiornamento. E' altresì necessario che l'organo abbia svolto con cura i compiti di vigilanza e controllo e il reato sia stato commesso dai soggetti apicali eludendo fraudolentemente il Modello (art. 6, comma 1 del Decreto). Sotto questo profilo, la funzione che l'Organismo di Vigilanza è chiamato ad adempiere è particolarmente delicata, in quanto lo stesso dovrà vigilare sull'effettiva operatività del Modello, verificarne l'adeguatezza anche alla normativa vigente, monitorare costantemente l'attività sociale ed individuare eventuali nuove esigenze che richiedono un aggiornamento del Modello.

L'adozione di un Modello preventivo è una possibilità che la legge ha introdotto, rimettendola alla scelta discrezionale dell'ente. Esso, tuttavia, è l'unico strumento che ha l'ente per svolgere un'azione di prevenzione dei reati, dimostrare la propria non colpevolezza ed evitare le sanzioni previste dal Decreto.

Il D.Lgs. 231/01 prevede ipotesi in cui gli enti sono esonerati da responsabilità amministrativa. In primis l'art. 5 comma 2 statuisce che l'ente non risponda nel caso in cui i soggetti attivi del reato abbiano agito nell'interesse esclusivo proprio o di terzi. Mentre l'art. 6 del decreto stabilisce che, in caso di reato commesso da soggetto apicale, l'ente non risponde se prova che:

- l'organo dirigente ha adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del fatto, modelli di organizzazione e di gestione idonei a prevenire reati della specie di quello verificatosi;
- il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei modelli e di curare il loro aggiornamento è stato affidato ad un organismo della società dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo (Organismo di Vigilanza);
- le persone hanno commesso il reato eludendo fraudolentemente i modelli di organizzazione e di gestione;
- non vi è stata omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'Organismo di Vigilanza.

Pertanto nel caso di reati commessi da soggetti apicali, sussiste in capo all'ente una presunzione di responsabilità dovuta al fatto che tali soggetti esprimono e rappresentano la politica e quindi la volontà dell'ente stesso. Tale presunzione, tuttavia, può essere superata se l'ente riesca a dimostrare la sussistenza delle succitate quattro condizioni di cui all'art. 6 del D. Lgs. 231/01.



# EMPOLI F.C.

In tal caso, pur sussistendo la responsabilità personale in capo al soggetto apicale, l'ente non è responsabile ai sensi del D. Lgs. 231/01. Nello stesso modo, l'art. 7 del D.Lgs. 231/01 stabilisce la responsabilità amministrativa dell'ente per i reati di soggetti sottoposti, se la loro commissione è stata resa possibile dall'inosservanza degli obblighi di direzione o di vigilanza. In ogni caso l'inosservanza di detti obblighi di direzione e vigilanza è esclusa se l'ente dimostra di aver adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del fatto, un Modello di organizzazione e gestione idoneo a prevenire i reati della specie di quello verificatosi. Pertanto nell'ipotesi prevista dal citato art. 7 (commissione di reato resa possibile dall'inosservanza degli obblighi di direzione o vigilanza) l'adozione del Modello di organizzazione e gestione da parte dell'ente costituisce una presunzione a suo favore, comportando così l'inversione dell'onere della prova a carico dell'accusa che dovrà dimostrare l'inefficacia del Modello.

L'adozione e l'efficace attuazione del Modello di organizzazione, gestione e controllo realizzata, invece, post factum comporta per l'ente la possibilità di beneficiare di una riduzione di pena ai sensi e per gli effetti dell'art. 12, Il comma, del D. Lgs. 231/01. Occorre altresì considerare che la scelta da parte degli enti di adottare il Modello organizzativo e di gestione risponde ad altre importanti esigenze/motivazioni:

- i requisiti di accountability, trasparenza e responsabilità sociale (corporate social responsibility) che ormai tutte le società dovrebbero rispettare per soddisfare al meglio i fabbisogni di trasparenza, comportamento etico, informazione e comunicazione nei confronti dei propri stakeholders;
- i requisiti di compliance indotti dalla competizione globale e dai mercati finanziari, che si declinano in standard internazionali e nazionali (es. norme ISO, standard del Committee of Sponsoring Organizations of the Treadway Commission ecc)
- requisiti di efficienza ed efficacia organizzativa che implicano una buona organizzazione basata su chiarezza di ruoli, responsabilità definite, procedure e giusta formalizzazione.

### 3. LE FATTISPECIE DI REATO

Come accennato la società può essere ritenuta responsabile soltanto per i reati espressamente richiamati da specifiche disposizioni normative. Nel corso degli anni vi è stato un progressivo ampliamento degli illeciti contemplati che possono essere compresi, per comodità espositiva, nelle seguenti fattispecie di reato. I reati che comportano il regime di responsabilità amministrativa a carico degli enti possono essere raggruppati nelle seguenti categorie:

#### A) DELITTI CONTRO LA PUBBLICA AMMINISTRAZIONE artt. 24, 25, 25 decies

- **316 bis c.p.** Malversazione a danno dello Stato o dell'Unione Europea
- **316 ter c.p.** Indebita percezione di erogazioni in danno dello Stato
- **640 c.p.** Truffa in danno dello Stato
- **640 bis c.p.** Truffa aggravata per il conseguimento di erogazioni pubbliche
- **640 ter c.p.** Frode informatica
- **317 c.p.** Concussione
- **318 c.p.** Corruzione per l'esercizio della funzione
- **319 c.p.** Corruzione per un atto contrario ai doveri d'ufficio
- **319 ter c.p.** Corruzione in atti giudiziari
- **319 quater c.p.** Induzione indebita a dare o promettere utilità
- **320 c.p.** Corruzione di persona incaricata di pubblico servizio
- **322 c.p.** Istigazione alla corruzione
- **322 bis c.p.** Peculato, concussione, induzione indebita a dare o promettere utilità, corruzione e istigazione alla corruzione di membri della Corte penale internazionale o degli organi delle Comunità europee e di funzionari delle Comunità europee e di Stati esteri
- **346 bis c.p.** Traffico di influenze illecite

#### B) DELITTI CONTRO IL PATRIMONIO art. 24 e 25 octies

- **648 c.p.** Ricettazione
- **648 bis c.p.** Riciclaggio
- **648 ter c.p.** Impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita
- **648 ter.1 c.p.** Autoriciclaggio



C) *DELITTI INFORMATICI E TRATTAMENTO ILLECITO DEI DATI* art. 24 bis introdotto con legge n. 48 del 2008 di ratifica ed esecuzione della Convenzione del Consiglio di Europa sulla criminalità informatica sottoscritta a Budapest il 23 novembre 2001

- **615 ter c.p.** Accesso abusivo ad un sistema informatico o telematico
- **615 quater c.p.** Detenzione e diffusione abusiva di codici di accesso a sistemi informatici o telematici
- **615 quinquies c.p.** Diffusione di apparecchiature, dispositivi o programmi informatici diretti a danneggiare o interrompere un sistema informatico o telematico
- **617 quater c.p.** Intercettazione impedimento o interruzione illecita di comunicazioni informatiche o telematiche
- **617 quinquies c.p.** Installazione di apparecchiature atte ad intercettare, impedire o interrompere comunicazioni informatiche o telematiche
- **635 bis c.p.** Danneggiamento di informazioni, dati e programmi informatici
- **635 ter c.p.** Danneggiamento di informazioni, dati e programmi informatici utilizzati dallo Stato, da altro ente pubblico o comunque di pubblica utilità
- **635 quater c.p.** Danneggiamento di sistemi informatici o telematici
- **635 quinquies c.p.** Danneggiamento di sistemi informatici o telematici di pubblica utilità
- **640 quinquies c.p.** Frode informatica del soggetto che presta servizi di certificazione di firma elettronica

D) *DELITTI DI CRIMINALITA' ORGANIZZATA* art. 24 ter introdotto con legge n. 94 del 2009

- **416 c.p.** Associazione per delinquere
- **416 bis c.p.** Associazione di tipo mafioso anche straniera
- **416 ter c.p.** Scambio elettorale politico - mafioso
- Reati transnazionali, contro il crimine organizzato, il traffico di migranti, l'intralcio alla giustizia

E) *DELITTI CONTRO LA FEDE PUBBLICA* art. 25 bis introdotto con D.Lgs 350/2001 e successivamente modificato con legge n. 99 del 2009

- **453 c.p.** Falsificazione di monete, spendita e introduzione nello Stato, previo concerto, di monete falsificate
- **454 c.p.** Alterazione di monete
- **455 c.p.** Spendita ed introduzione nello Stato, senza concerto, di monete falsificate
- **457 c.p.** Spendita di monete falsificate ricevute in buona fede
- **459 c.p.** Falsificazione di valori di bollo, introduzione nello Stato, acquisto, detenzione o messa in circolazione di valori di bollo falsificati
- **460 c.p.** Contraffazione di carta filigranata in uso per la fabbricazione di carte di pubblico credito o di valori di bollo
- **461 c.p.** Fabbricazione o detenzione di filigrane o di strumenti destinati alla falsificazione di monete, di valori di bollo o di carta filigranata
- **464 c.p.** Uso di valori di bollo contraffatti o alterati
- **473 c.p.** Contraffazione, alterazione o uso di marchio segni distintivi ovvero di brevetti, modelli, disegni
- **474 c.p.** Introduzione nello Stato e commercio di prodotti con segni falsi

F) *DELITTI CONTRO L'INDUSTRIA E IL COMMERCIO* art. 25 bis 1 introdotto con legge n. 99 del 2009

- **513 c.p.** Turbata libertà dell'industria e del commercio
- **513 bis c.p.** Illecita concorrenza con minaccia o violenza
- **514 c.p.** Frodi contro le industrie nazionali
- **515 c.p.** Frode nell'esercizio del commercio
- **516 c.p.** Vendita di sostanze alimentari non genuine come genuine
- **517 c.p.** Vendita di prodotti industriali con segni mendaci
- **517 ter c.p.** Fabbricazione e commercio di beni realizzati usurpando titoli di proprietà industriale
- **517 quater c.p.** Contraffazione di indicazioni geografiche o denominazioni di origine dei prodotti agroalimentari

G) *REATI SOCIETARI* art.25 ter introdotto dal D. Lgs. 61/2002

- **2621 c.c.** False comunicazioni sociali
- **2622 c.c.** False comunicazioni sociali delle società quotate
- **2625, comma 2, c.c.** Impedito controllo
- **2626 c.c.** Indebita restituzione dei conferimenti



- **2627 c.c.** Illegale ripartizione degli utili e delle riserve
- **2628 c.c.** Illecite operazioni sulle azioni o quote sociali o della società controllante
- **2629 c.c.** Operazioni in pregiudizio dei creditori
- **2629 bis c.c.** Omessa comunicazione del conflitto di interessi
- **2632 c.c.** Formazione fittizia del capitale
- **2633 c.c.** Indebita ripartizione di beni sociali da parte dei liquidatori
- **2635 c.c.** Corruzione tra privati
- **2635 bis c.c.** Istigazione alla corruzione
- **2636 c.c.** Illecita influenza sull'assemblea
- **2637 c.c.** Aggiotaggio
- **2638 c.c.** Ostacolo all'esercizio delle funzioni delle autorità pubbliche di vigilanza
- **184 D. Lgs. 58/1998** Abuso di informazioni privilegiate
- **185 D. Lgs. 58/1998** Manipolazione del mercato

H) DELITTI CONTRO LA PERSONALITA' INDIVIDUALE art. 25 quater 1 e art. 25 quinquies introdotto con legge n. 228 del 2003, modificato con legge 38 del 2006 e d.lgs 39 del 2014

- **583 bis c.p.** Pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili
- **600 c.p.** Riduzione o mantenimento in schiavitù o in servitù
- **600 bis c.p.** Prostituzione minorile
- **600 ter c.p.** Pornografia minorile
- **600 quater c.p.** Detenzione di materiale pornografico
- **600 quater 1 c.p.** Pornografia virtuale
- **600 quinquies c.p.** Iniziative turistiche volte allo sfruttamento della prostituzione minorile
- **601 c.p.** Tratta di persone
- **602 c.p.** Acquisto e alienazione di schiavi
- **Art. 603 bis c.p.** Intermediazione illecita e sfruttamento del lavoro

I) DELITTI CONTRO LA PERSONA IN VIOLAZIONE DELLE NORME SULLA TUTELA DELLA SALUTE E SICUREZZA SUL LAVORO art. 25 septies introdotto con legge n. 123 del 2007 e sostituito dall'art. 300 del D. Lgs. 81/2008

- **589 c.p.** Omicidio colposo
- **590 comma 3 c.p.** Lesioni personali colpose

L) Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria

M) DELITTI IN MATERIA DI VIOLAZIONE DEL DIRITTO DI AUTORE art. 25 novies introdotto con legge n. 99 del 2009

- **171 comma 1 lettera a-bis) L. 633/1941**
- **171 comma 3 L. 633/1941**
- **171 bis L. 633/1941**
- **171 ter L. 633/1941**
- **171 septies L. 633/1941**
- **171 octies L. 633/1941**

N) REATI AMBIENTALI art. 25 undecies introdotto dall'art. 2 D.Lgs. 121/2011 e modificato dalla Legge 22 maggio 2015 n. 68

- **452 bis c.p.** Inquinamento ambientale
- **452 quater c.p.** Disastro ambientale
- **452 quinquies c.p.** Delitti colposi contro l'ambiente
- **452 sexies c.p.** Traffico e abbandono di materiale ad alta radioattività
- **727 bis c.p.** Uccisione, distruzione, cattura, prelievo, detenzione di esemplari di specie animali o vegetali selvatiche protette
- **733 bis c.p.** Distruzione o deterioramento di habitat all'interno di un sito protetto
- **137, commi 2, 3, 5, 11 e 13 - Codice dell'Ambiente** (D.Lgs. 3 aprile 2006, n. 152) Sanzioni penali
- **256, commi 1 lett. a) e b), 3, 5 e 6 - Codice dell'Ambiente** Attività di gestione di rifiuti non autorizzata
- **257, commi 1 e 2 - Codice dell'Ambiente** Bonifica di siti
- **258, comma 4 - Codice dell'Ambiente** Violazioni degli obblighi di comunicazione, tenuta dei registri obbligatori e dei formulari
- **259 Codice dell'Ambiente** Traffico illecito di rifiuti





# EMPOLI F.C.

- **260, commi 1 e 2 Codice dell'Ambiente** Attività organizzate per il traffico illecito di rifiuti
- **260-bis, commi 6, 7 e 8 Codice dell'Ambiente** Sistema informatico di controllo della tracciabilità dei rifiuti – SISTRI
- **279, comma 5 Codice dell'Ambiente** Violazioni concernenti l'esercizio di attività pericolose
- **1, commi 1 e 2, 2 commi 1 e 2, 3-bis e 6 comma 4 Legge n. 150/1992 - Disciplina dei reati relativi all'applicazione in Italia della convenzione sul commercio internazionale delle specie animali e vegetali in via di estinzione, nonché norme per la commercializzazione e la detenzione di esemplari vivi di mammiferi e rettili che possono costituire pericolo per la salute e l'incolumità pubblica** Violazioni varie relative alla abusiva circolazione di esemplari
- **3 comma 6 Legge n. 549/1993** Violazioni relative alla tutela penale dell'ozono stratosferico e dell'ambiente
- **8, commi 1 e 2 D.Lgs. n. 202/2007** Inquinamento doloso provocato da navi
- **9 D.Lgs. n. 202/2007** Inquinamento colposo provocato da navi.

Tra i più recenti interventi normativi che hanno interessato il tema della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche si annoverano:

- il D.Lgs. 109/2012, pubblicato sulla G.U. m. 172 del 25 luglio 2012, con cui è entrato in vigore quale nuovo "reato 231" l'impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare;
- il Disegno di Legge "Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell'illegalità nella pubblica amministrazione", c.d. "ddl anticorruzione", approvato definitivamente dalla Camera il 31 dicembre 2012 e pubblicato in G.U. il 6 novembre 2012, che ha introdotto: il reato di induzione indebita a dare o promettere utilità (art. 319 quater c.p.) abbinato alle misure previste per corruzione e concussione (art. 25 D.Lgs. 231/2001); il reato di corruzione tra privati (art. 25 ter, comma 1, lettera s-bis D.Lgs. 231/2001) nei casi previsti dal terzo comma del rinnovato art. 2635 c.c.;
- il Disegno di Legge "Disposizioni in materia di emersione e rientro di capitali detenuti all'estero nonché per il potenziamento della lotta all'evasione fiscale. Disposizioni in materia di auto riciclaggio" e dunque l'art. 3 della Legge 15/12/2014 n. 186, pubblicata in G.U. n.292 del 17-12-2014, che ha introdotto l'art. 648-ter-1 c.p. sull' "Autoriciclaggio", oltre che a modificare l'art. 25-octies del D.Lgs. 231/01 a far data dal 01/01/2015;
- la Legge 29 ottobre 2016 n.199, contenente "Disposizioni in materia di contrasto ai fenomeni del lavoro nero, dello sfruttamento del lavoro in agricoltura e di riallineamento retributivo nel settore agricolo", la quale ha introdotto l'art. 603 bis c.p. sulla intermediazione illecita e sfruttamento del lavoro;
- il D.Lgs. 15 marzo 2017 n. 38 relativa alla lotta contro la corruzione nel settore privato, che ha modificato l'art. 2635 c.c. inerente appunto la corruzione tra privati e ha introdotto la fattispecie dell'istigazione alla corruzione.
- la Legge n. 3/2019, (c.d. legge anticorruzione), che ha integrato le fattispecie dei reati nei rapporti con la pubblica amministrazione (artt. 24 e 25 del d.lgs. n. 231/2001), prevedendo i delitti che ledono l'attività amministrativa in senso proprio, ma anche quelli che ledono l'attività legislativa e quella giudiziaria.
- la Legge n. 39/2019, con cui è stata data attuazione, nel nostro ordinamento, alla Convenzione del Consiglio d'Europa sulla manipolazione di competizioni sportive, del 18 settembre 2014. L'art. 5 comma primo della legge in questione inserisce nel D.lgs. n. 231/2001, un nuovo art. 25 quaterdecies, riguardante le fattispecie di frode in competizioni sportive, esercizio abusivo di gioco o di scommessa e giochi d'azzardo esercitati a mezzo di apparecchi vietati.

## 4. IL MODELLO ORGANIZZATIVO, DI GESTIONE E CONTROLLO

Il Modello è il complesso di regole, strumenti e protocolli volto a dotare Empoli Football Club S.p.A. (d'ora in avanti anche la "Società") di un efficace sistema organizzativo, di gestione e di controllo, ragionevolmente idoneo ad individuare e prevenire le condotte illecite, ai sensi del Decreto.

L'adozione di un Modello da parte della Società costituisce un modo di rafforzare e migliorare il proprio sistema di controllo interno e vuole rappresentare uno strumento di sensibilizzazione nei confronti di tutti coloro che operano in nome e per conto delle Società del Gruppo, a svolgere le proprie attività con comportamenti corretti e lineari, al fine di prevenire e ridurre il rischio di commissione dei reati contemplati dal Decreto.

La metodologia scelta per la predisposizione del Modello e per i suoi aggiornamenti segue la strutturazione in



fasi sulla base della migliore prassi e delle indicazioni delle linee guida delle principali associazioni di categoria. Il riferimento principale è rappresentato dalle linee guida di Confindustria (d'ora in avanti anche "Linee Guida") e dai Principi consolidati per la redazione dei Modelli organizzativi e l'attività dell'ODV, congiuntamente elaborati dal CNDCEC, CNF, ABI e Confindustria nel febbraio 2019 (d'ora in avanti anche i "Principi"), al fine di garantire la qualità e l'autorevolezza dei risultati. Si riportano, di seguito, le principali fasi operative del Progetto:

- 1) Identificazione delle attività sensibili (c.d. check up aziendale): tale fase è finalizzata all'individuazione dei processi e delle attività nel cui ambito possono essere commessi i reati richiamati dal d.lgs. 231/01 e delle attività strumentali alla commissione dei reati, vale a dire le attività nel cui ambito, in linea di principio, potrebbero crearsi condizioni per la commissione dei reati; preliminarmente a questa fase è stata l'analisi della struttura societaria ed organizzativa della Società, al fine di meglio comprendere l'attività svolta e di identificare gli ambiti aziendali oggetto dell'intervento. La possibilità teorica di commissione dei Reati è valutata con riferimento esclusivo alle caratteristiche intrinseche dell'attività, indipendentemente da chi la svolga e senza tener conto dei sistemi di controllo già operativi.
- 2) Successivamente si è proceduto all'identificazione dei soggetti chiave, al fine di individuare le persone con una conoscenza approfondita dei processi/attività sensibili e dei meccanismi di controllo. Attraverso delle interviste individuali e tramite la compilazione di appositi questionari di autovalutazione, sono state raccolte le informazioni necessarie per comprendere ruoli e responsabilità dei soggetti partecipanti ai processi sensibili e la loro conoscenza del rischio, la mappatura delle procedure in essere e l'attuale sistema di controllo (c.d. risk assessment in ottica 231).
- 3) Individuazione della soglia di rischio accettabile ed effettuazione della "gap analysis": l'analisi tende ad individuare sia i requisiti organizzativi che caratterizzano un Modello organizzativo idoneo a prevenire i reati richiamati dal Decreto, sia le azioni di miglioramento del Modello organizzativo e di controllo esistenti: è stata così effettuata un'analisi comparativa (la c.d. "gap analysis") identificando i presidi di controllo ottimali per la copertura dei rischi di commissione dei reati sulla base del contenuto della disciplina del Decreto e delle migliori prassi.
- 4) Sulla base di quanto osservato nell'attività di analisi sopra descritta, e delle sue risultanze, sono state individuate le procedure e i protocolli di prevenzione che devono essere attuati, per prevenire la commissione dei reati previsti dal Decreto.

La elaborazione del Modello è stata quindi improntata ai seguenti:

- Principi generali del Modello:
- Specificità,
- Adeguatezza,
- Attuabilità e condivisione,
- Efficienza,
- Dinamicità,
- Unità,
- Coerenza,
- Neutralità, e
- Principi Specifici:
- Integrazione tra Modello 231 e altri sistemi aziendali di gestione e controllo
- Individuazione di attività sensibili
- Continuità, congruità e integrazione dei controlli
- Trasparenza e tracciabilità
- Segregazione delle funzioni
- Trasparente gestione delle funzioni.

#### 4.1 GLI OBIETTIVI DEL MODELLO.

Ai sensi dell'art. 6, comma 2, del D.Lgs. 231/01 un Modello di organizzazione e gestione deve rispondere alle seguenti esigenze e dunque caratteristiche:

- individuare le attività nel cui ambito sussiste il rischio di commissione dei reati, dette anche "attività sensibili"



(o anche “as-is analysis”);

- presupposta la situazione aziendale esistente, prevedere specifici “protocolli” per programmare la formazione e l’attuazione delle decisioni dell’ente in funzione della prevenzione del rischio (ossia in relazione ai reati da prevenire);
- individuare modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee ad impedire la commissione dei reati;
- prevedere obblighi di informazione nei confronti dell’Organismo di Vigilanza sul funzionamento e l’osservanza del Modello;
- introdurre un adeguato sistema disciplinare per sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello;
- prevedere, in relazione alla natura e alla dimensione dell’organizzazione, nonché al tipo di attività svolta, misure idonee a garantire lo svolgimento dell’attività nel rispetto della legge, nonché ad individuare ed eliminare tempestivamente situazioni di rischio.

L’adozione del Modello organizzativo deve essere pertanto corredata dalla più corretta attuazione dello stesso e dal suo costante aggiornamento.

La adozione del Modello risponde quindi anche al dovere in capo all’imprenditore di istituire un Modello organizzativo, amministrativo e contabile adeguato alla natura e alle dimensioni dell’impresa, anche in funzione della rilevazione tempestiva della crisi dell’impresa e della perdita della continuità aziendale, come disposto dall’art. 2086, comma 2, C.C., come modificato dal DLgs. 12.1.2019, n. 14, pubblicato in GGU in data 14.2.2019.

Si rende necessario procedere all’aggiornamento del Modello:

- in caso di novità legislative riguardanti la disciplina della responsabilità degli enti per gli illeciti amministrativi dipendenti da reati;
- in ipotesi di cambiamenti significativi della struttura organizzativa o dei settori di attività della società;
- in occasione di rilevanti violazioni del Modello.

L’Organismo di Vigilanza comunica all’Amministratore Delegato ogni informazione di cui sia a conoscenza che determina l’opportunità di procedere all’aggiornamento del Modello. L’Amministratore Delegato provvede conseguentemente, informandone il Consiglio di Amministrazione.

Nella redazione del presente Modello sono state prese in esame tutte le fattispecie delittuose sopra richiamate, tenendo presente le prescrizioni del D. Lgs. 231/2001, nonché le Linee Guida e dei Principi sopra richiamati.

Il presente Modello è stato predisposto attraverso l’ausilio di risorse interne, le quali sono state sottoposte ad apposite interviste onde identificare i processi sensibili e dunque le aree a rischio, tenuto conto dell’attività aziendale specificamente svolta.

Gli stessi Protocolli, allegati al Modello e costituenti parte integrante dello stesso, riguardano settori specifici dell’attività aziendale e dettano procedure e regole di condotta con riferimento alle aree di rischio ritenute più rilevanti.

## 4.2 LA STRUTTURA DEL MODELLO.

Il Modello contiene un insieme organico di principi, regole, disposizioni, schemi organizzativi e strumentali – nell’ambito del complessivo assetto della società – volti alla realizzazione di una diligente gestione di un sistema di controllo delle attività sensibili, finalizzato alla prevenzione della commissione o della tentata commissione dei reati previsti dal D.Lgs. 231/01.

Il presente Modello è costituito da:

- una parte generale;
  - una parte speciale (la parte speciale è stata redatta relativamente a tutte le categorie di reato previste dal Decreto, salvo prevedere solo per alcune fattispecie, ritenute più sensibili in relazione all’attività della Società, l’identificazione delle aree di rischio);
  - una serie di allegati che rappresentano parte integrante del Modello:
- allegato 1 Codice Etico
  - allegato 2 Regolamento dell’Organismo di Vigilanza
  - allegato 3 Sistema di cariche, deleghe e procure
  - allegato 4 Procedure/Protocolli aziendali
  - allegato 5 Sistema disciplinare.



Il Modello è dunque strutturato in due principali sezioni:

**i. La presente Parte Generale**, descrive il quadro normativo di riferimento e disciplina il funzionamento complessivo del sistema di organizzazione, gestione e controllo adottato, volto a prevenire la commissione dei reati presupposto. Detta, inoltre, le funzioni e i poteri dell'Organismo di Vigilanza, le regole che presiedono all'aggiornamento del Modello, il sistema disciplinare, gli obblighi di comunicazione e diffusione del Modello e la formazione del personale.

**ii. Parte Speciale**, che è il cuore del Modello, individua le fattispecie di reato che debbono essere prevenute, e le attività "sensibili", ossia quelle ove è teoricamente possibile la commissione del reato. A questo proposito, la Società ha individuato cinque categorie di reati rilevanti ai fini del D.lgs. (Reati):

- DELITTI CONTRO LA PUBBLICA AMMINISTRAZIONE – Parte Speciale A
- DELITTI CONTRO IL PATRIMONIO – Parte Speciale B
- DELITTI INFORMATICI E TRATTAMENTO ILLECITO DEI DATI – Parte Speciale C
- DELITTI DI CRIMINALITÀ ORGANIZZATA – Parte Speciale D
- DELITTI CONTRO LA FEDE PUBBLICA – Parte Speciale E
- DELITTI CONTRO L'INDUSTRIA E IL COMMERCIO – Parte Speciale F
- REATI SOCIETARI E DELITTI DI ABUSO DEI MERCATI – Parte Speciale G
- DELITTI CONTRO LA LIBERTÀ DELLA PERSONA E CONTRO LA PERSONALITÀ INDIVIDUALE – Parte Speciale H
- DELITTI CONTRO LA PERSONA CON VIOLAZIONE DI NORME ANTIINFORTUNISTICHE E DI TUTELA DELL'IGIENE E DELLA SALUTE SUL LAVORO – Parte Speciale I
- REATO DI INDUZIONE A NON RENDERE O A RENDERE DICHIARAZIONI
- MENDACI ALL'AUTORITÀ GIUDIZIARIA – Parte Speciale L
- DELITTI IN MATERIA DI VIOLAZIONE DEL DIRITTO D'AUTORE – Parte Speciale M
- REATI AMBIENTALI – Parte Speciale N
- FRODE IN COMPETIZIONI SPORTIVE, ESERCIZIO ABUSIVO DI GIOCO O DI
- SCOMMESSA – Parte Speciale O

**iii. Codice Etico**, è un complesso organico di norme comportamentali rivolto ai componenti degli organi sociali, a tutti i dipendenti di ogni ordine e grado e a tutti coloro che, stabilmente o temporaneamente, interagiscono con la Società. Il Codice Etico ha lo scopo, tra l'altro, di favorire e promuovere un elevato standard di professionalità e di evitare pratiche comportamentali difformi rispetto agli interessi dell'azienda o devianti rispetto alla legge, nonché contrastanti rispetto ai valori che la Società intende mantenere e promuovere.

Il Codice Etico deve essere considerato, quindi, quale fondamento essenziale del Modello, poiché insieme costituiscono un corpus sistematico di norme interne finalizzato alla diffusione di una cultura dell'etica e della trasparenza aziendale ed è elemento essenziale del sistema di controllo; le regole di comportamento in essi contenute si integrano, pur rispondendo i due documenti a una diversa finalità:

- il Codice Etico rappresenta uno strumento adottato in via autonoma ed è suscettibile di applicazione sul piano generale da parte della Società allo scopo di esprimere dei principi di "deontologia aziendale" riconosciuti come propri e sui quali richiama l'osservanza di tutti;
- il Modello risponde, invece, anche a specifiche prescrizioni contenute nel Decreto, finalizzate a prevenire la commissione di particolari tipologie di reati (per fatti che, commessi apparentemente a vantaggio dell'azienda, possono comportare una responsabilità amministrativa in base alle disposizioni del Decreto medesimo).

#### 4.3 LA METODOLOGIA ADOTTATA.

Il processo seguito per la predisposizione e formalizzazione del Modello ha previsto le seguenti attività:

- a) analisi del quadro generale di controllo della società (statuto, organigramma, sistema normativo e di conferimento di poteri e deleghe ecc.);
- b) formalizzazione del codice etico che da un lato per la specifica vocazione e rappresentatività della società nell'ambito sportivo professionistico si fonda sui principi cardine dell'etica sportiva e dall'altro recepisce e formalizza i principi etici rilevanti ai fini della prevenzione dei reati di cui al decreto 231/01;
- c) analisi dell'operatività aziendale al fine di identificare le "attività sensibili", ovvero le attività nel cui ambito



possono essere commesse le tipologie di reato considerate nel Decreto, e le unità organizzative coinvolte;

**d)** analisi e valutazione dell'effettiva esposizione al rischio di commissione dei reati e dei passi procedurali e controlli in essere;

**e)** redazione di appositi protocolli (uno per ogni attività ritenuta più sensibile) per descrivere i controlli sul processo di formazione ed attuazione delle decisioni della società atti a prevenire la commissione dei reati nonché a disciplinare le modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee a impedire la commissione dei reati. Il principio adottato nella costruzione di un valido sistema di controllo è quello per il quale la soglia concettuale di accettabilità è rappresentata da un sistema di prevenzione tale non poter essere aggirato se non fraudolentemente;

**f)** definizione, ove necessario, di modifiche e integrazioni alle procedure e/o ai controlli e loro implementazione;

**g)** istituzione di un Organismo di Vigilanza ai sensi del decreto e definizione dei flussi informativi nei suoi confronti e tra questo ed il Consiglio di Amministrazione;

**h)** introduzione di un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto del Modello e/o dei protocolli;

**i)** revisione delle clausole contrattuali in linea con quanto richiesto dal decreto. A tale proposito in allegato al presente Modello è stato inserito il testo di una clausola standard che si presta ad essere utilizzata per ogni tipologia contrattuale.

In caso di moduli contrattuali prestampati si sottolinea l'opportunità di far sottoscrivere all'altra parte contrattuale una dichiarazione alternativa alla clausola, ma utile allo stesso scopo.

Il presente Modello prevede degli standard di controllo c.d. "fissi", che valgono per tutte le attività sensibili e per tutti i tipi di reato, ossia:

- Regolamentazione: esistenza di disposizioni aziendali idonee a fornire principi di comportamento, modalità di gestione nelle aree sensibili, modalità di conservazione dei documenti rilevanti;
- Tracciabilità: ogni operazione relativa all'attività sensibile deve essere supportata da adeguata documentazione ed ogni processo di decisione, autorizzazione, svolgimento deve essere verificabile anche a posteriori;
- Separazione di funzioni: in ogni operazione è opportuna la distinzione tra chi autorizza, chi contabilizza, chi esegue e chi controlla;
- Procure e deleghe: l'assegnazione dei poteri autorizzativi e di firma devono essere coerenti con le responsabilità organizzative e gestionali, nonché chiaramente definiti e conosciuti all'interno della Società.

#### **4.4 I DESTINATARI DEL MODELLO.**

Sono destinatari del Modello (di seguito i "Destinatari") tutti coloro che operano per il conseguimento dello scopo e degli obiettivi della società stessa e, dunque:

**i.** Tutti gli azionisti, gli amministratori e coloro che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione della Società o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale, nonché coloro che esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo della Società;

**ii.** tutti coloro che intrattengono con la Società un rapporto di lavoro subordinato (dipendenti), ivi compresi coloro che sono distaccati, in Italia, per lo svolgimento dell'attività;

**iii.** tutti coloro che collaborano con la Società, in forza di un rapporto di lavoro parasubordinato (collaboratori a progetto, prestatori di lavoro temporaneo, interinali, ecc.);

**iv.** il Modello si applica, altresì, a coloro i quali, pur non essendo funzionalmente legati alla Società da un rapporto di lavoro subordinato o parasubordinato, agiscono sotto la direzione o vigilanza dei vertici aziendali della Società;

**v.** per quanto non siano ricompresi tra i soggetti che comportano la responsabilità dell'ente ai sensi del Decreto, il presente Modello si rivolge anche ai sindaci della Società.

L'insieme dei Destinatari così definiti è tenuto a rispettare, con la massima diligenza, le disposizioni contenute nel Modello e nei suoi protocolli di attuazione. Il Modello viene comunicato ai Destinatari, con le modalità stabilite al successivo paragrafo n° 7.



## 5. AREE DI RISCHIO/PROCESSI SENSIBILI

Come già evidenziato la predisposizione del presente Modello ha comportato la preventiva individuazione delle varie attività poste in essere dalla Società e la conseguente identificazione dei processi societari c.d. "sensibili" alla realizzazione degli illeciti presi in considerazione dal decreto legislativo 231/2001, per l'indicazione specifica dei quali si rinvia alle Parti Speciali nella sezione "Aree a Rischio".

Presupposta la specifica realtà aziendale, si è trattato di individuare le aree che, in ragione della natura e delle caratteristiche delle attività effettivamente svolte, risultano interessate dal potenziale compimento dei reati contemplati dal Decreto. In generale, possiamo ritenere che le società di calcio sono maggiormente esposte alla realizzazione di determinate fattispecie criminose che pertanto di considerano "ad alto rischio", quali a titolo meramente esemplificativo e non esaustivo:

- reati societari (art. 25 ter): formazione di dati contabili da esporre nelle comunicazioni sociali e/o indirizzate mercato, come può verificarsi nella compravendita dei giocatori, se ne viene falsificata la valutazione (ad esempio: viene esposto in bilancio un valore dell'atleta sovradimensionato, al fine di ottenere indebite plusvalenze e così distorti i risultati economici della gestione); gestione dei flussi informativi verso gli organi di controllo interni, le società di revisione e le Autorità di Vigilanza;
- truffa ai danni dello Stato o di altro ente pubblico nella percezione e destinazione di fondi pubblici (art. 24): gestione dei rapporti con soggetti o enti pubblici per ricevere risorse finanziarie, come contributi, sponsorizzazioni o sovvenzioni e destinazione delle stesse risorse (ad esempio: viene indotta in errore la FIGC per vedersi erogare una sovvenzione, mediante la presentazione di un bilancio falso);
- reati di corruzione (art. 25): fattispecie a rischio di commissione nei rapporti con la pubblica amministrazione, con le forze dell'ordine, con gli organi federali e con le amministrazioni locali, quando, ad esempio, si tratta di procedure di concessione di appalti o servizi (si veda nelle attività connesse alla gestione dello stadio), di procedimento di licenze e di procedure di verifica o ispezione sull'adempimento di attività connesse (si veda in tema di sicurezza stadio);
- reati colposi con violazione della disciplina antinfortunistica (art. 25 septies): ad alto rischio nello svolgimento delle attività connesse alla tutela della sicurezza e della salute dei dipendenti (giocatori, steward, tecnici), nell'ambito delle strutture di proprietà o in uso alla società;
- reati di riciclaggio, ricettazione e impiego di denaro di provenienza illecita (art. 25 octies): ipotizzabili nei rapporti con fornitori e sponsor, nella gestione degli introiti finanziari, della cassa dello stadio, del reparto acquisti e delle relazioni con soggetti a rischio;
- falsità in monete (art. 25 bis): a rischio di commissione quando si tratta di attività connesse alla ricezione di pagamenti, come presso la biglietteria dello stadio (ad esempio, si veda al spendita di monete contraffatte ricevute come pagamento).
- Frode in competizioni sportive, esercizio abusivo di gioco o di scommessa (art. 25 quaterdecies): stante la specifica attività aziendale e la varietà dei soggetti coinvolti nella medesima non può farsi a meno di considerare tale fattispecie di reato ad alto rischio di commissione.

## 6. L'ORGANISMO DI VIGILANZA

### *Premessa*

Il Decreto 231/2001 prevede che l'ente possa andare esente da responsabilità conseguente alla commissione dei reati ivi previsti se l'organo dirigente ha, tra l'altro, affidato il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello e di curarne l'aggiornamento ad un organismo dell'ente dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo.

L'affidamento di detti compiti all'Organismo nonché il corretto ed efficace svolgimento degli stessi sono, dunque, presupposti indispensabili per l'esonero dalla responsabilità, sia che il reato sia stato commesso da soggetti apicali, sia che sia stato commesso da soggetti sottoposti all'altrui direzione.

L'Organismo a cui affidare i compiti di vigilanza deve essere interno alla società, in base al disposto dell'art. 6, comma 1, lett. b. Sulla base dell'interpretazione normativa suggerita nelle Linee Guida e nei Principi, la Società ha optato per un organismo diverso dal Consiglio di Amministrazione e dal Collegio Sindacale, composto da membri che possono essere nominati tra soggetti interni o esterni.

Di seguito sono riportati le modalità di nomina e decadenza, e i requisiti che debbono avere i membri dell'Organismo di Vigilanza.



## 6.1 NOMINA E REQUISITI SOGGETTIVI DEI COMPONENTI DELL'ODV.

### 6.1.1 Professionalità e Onorabilità

L'Organismo di Vigilanza è nominato dal Consiglio di Amministrazione, sentito il parere del Collegio Sindacale. I componenti dell'Organismo di Vigilanza sono scelti tra soggetti qualificati, con competenze in ambito legale o contabile, provvisti dei requisiti di autonomia e indipendenza, professionalità, onorabilità e competenza.

I soggetti componenti l'Organismo devono possedere un bagaglio di conoscenze specialistiche proprie di chi svolge attività ispettiva, di gestione dei rischi aziendali, consulenziale e legale. Comunque è necessario che sia garantita all'Organismo di Vigilanza la possibilità di avvalersi di risorse anche esterne competenti in materia

giuridica, di organizzazione aziendale, revisione, contabilità e sicurezza sul lavoro.

Costituisce causa di ineleggibilità dei singoli membri dell'Organismo di Vigilanza la sussistenza di una delle seguenti circostanze:

i. fattispecie previste dall'art. 2399 c.c.;

ii. situazioni in cui può essere seriamente compromessa l'autonomia e l'indipendenza;

iii. pronuncia di sentenza di condanna o decreto penale di condanna, ancorché non ancora passati in giudicato, ovvero sentenza di applicazione della pena su richiesta ex art. 444 c.p.p. per uno dei reati previsti dal D.lgs. 231/2001 (e sue successive modifiche ed integrazioni), superiore a due anni, negli ultimi 5 anni dalla nomina, nella qualifica di membro di Organo di Vigilanza.

iv. essere interdetto, inabilitato, fallito o condannato ad una pena che importi l'interdizione anche temporanea dai pubblici uffici o l'incapacità ad esercitare uffici direttivi; essere stato sottoposto a misure di prevenzione

disposte dall'Autorità Giudiziaria, fatti salvi gli effetti della riabilitazione. L'eventuale revoca degli specifici poteri propri dell'Organismo di Vigilanza e delle risorse dedicate potrà avvenire soltanto per giusta causa, previa delibera del Consiglio di Amministrazione, sentito il parere del Collegio Sindacale.

### 6.1.2 Autonomia e Indipendenza

L'Organismo fa parte della struttura interna della società ed è collocato in una posizione gerarchica più elevata possibile, accompagnata dalla non attribuzione di compiti operativi di politica aziendale che ne potrebbero compromettere l'obiettività di giudizio. Come già delineato, al fine di garantire maggiormente tali requisiti, si è scelto per un organo diverso dal Consiglio di Amministrazione e dal Collegio sindacale.

L'Organismo di Vigilanza della Società è dotato, nell'esercizio delle sue funzioni, di autonomia e indipendenza dagli organi societari e dagli altri organismi di controllo interno e dispone di autonomia anche finanziaria sulla base di un budget di spesa annua riconosciuto dal Consiglio di Amministrazione tenendo conto della richiesta formulata al riguardo dallo stesso Organismo di Vigilanza.

L'Organismo di Vigilanza ha facoltà di disporre in autonomia e senza alcun preventivo consenso delle risorse finanziarie indicate nel budget relativamente alle quali presenterà al Consiglio di Amministrazione un rendiconto delle spese sostenute nel corso dell'annuale relazione.

All'Organismo di Vigilanza sono riconosciuti, nel corso delle verifiche e ispezioni, i più ampi poteri al fine di svolgere efficacemente i compiti affidatigli.

Nell'esercizio delle loro funzioni i membri dell'Organismo di Vigilanza non devono trovarsi in situazioni, anche potenziali, di conflitto di interesse derivanti da qualsivoglia ragione di natura personale, familiare o professionale.

## 6.2 FUNZIONI E POTERI DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA.

Le funzioni che l'Organismo è chiamato ad assolvere sono le seguenti:

-vigilanza sull'effettività del Modello attraverso la verifica della coerenza tra i comportamenti concreti ed il Modello istituito;

-valutazione circa l'adeguatezza del Modello, ovvero alla sua effettiva capacità di prevenire la commissione dei reati di cui al Decreto 231/01;

-analisi sul mantenimento nel tempo dei requisiti di solidità e funzionalità del Modello;

-segnalazione della necessità di aggiornamento del Modello.



# EMPOLI F.C.

Dal punto di vista operativo, pertanto, l'Organismo è chiamato:

- ad effettuare analisi periodiche e programmatiche dell'attività svolta dalla società, volte all'identificazione di nuove aree di attività a rischio reato e se dal caso procedere nella redazione di una proposta di variazione del Modello organizzativo;
  - ad effettuare controlli ed indagini interne su specifiche operazioni o atti individuati nelle parti speciali del Modello, finalizzate esclusivamente all'individuazione di comportamenti illeciti sanzionati dal decreto 231/01. A tal fine l'Organismo di Vigilanza è dotato di un generale potere ispettivo ed ha libero accesso a tutta la documentazione aziendale che ritiene rilevante e deve essere costantemente informato dai responsabili delle funzioni aziendali su tutti quegli aspetti che possono esporre la Società al rischio di commissione di reati, sui rapporti intrattenuti con consulenti e partner nell'ambito di attività sensibili, nonché sulle operazioni straordinarie della società;
  - coordinarsi comunque con le altre funzioni aziendali, anche attraverso apposite riunioni, per migliorare il monitoraggio delle attività nelle aree a rischio e per tutti gli altri aspetti attinenti l'attuazione del Modello (definizione delle clausole standard, formazione del personale, provvedimenti disciplinari, espletamento ed adeguamento delle procedure ecc.)
  - promuovere la diffusione della conoscenza e comprensione del Modello coordinando la propria attività soprattutto con quella del responsabile del personale;
  - raccogliere segnalazioni di comportamenti a rischio reato effettuate dal personale o dagli organi della società, reperendo, se necessario, tutta la documentazione aziendale pertinente all'episodio segnalato;
  - elaborare e conservare tutte le informazioni e le segnalazioni di cui al precedente punto relative all'osservanza del Modello;
  - proporre eventuali misure disciplinari da comminare al personale o a chiunque si sia reso responsabile di un comportamento a rischio reato che verranno adottate dal responsabile del personale ovvero dall'organo stesso.
- Continuità di azione: L'organismo deve lavorare costantemente sulla vigilanza del Modello, con necessari poteri di indagine e curare l'attuazione del Modello, assicurandone l'opportuno aggiornamento.

### 6.3 DOVERI DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA.

L'Organismo di Vigilanza dovrà provvedere nei riguardi del Consiglio di Amministrazione:

- a comunicare, all'inizio di ciascun esercizio, il piano delle attività che intende svolgere per adempiere ai compiti assegnatigli;
- a comunicare periodicamente lo stato di avanzamento del programma definito ed eventuali cambiamenti apportati al piano, motivandoli;
- a relazionare almeno una volta all'anno direttamente al C.d.A. Circa l'attuazione del Modello, segnalando la necessità di interventi migliorativi e correttivi del medesimo;
- a relazionare ogni qual volta sia accertata una violazione e/o disapplicazione delle prescrizioni contenute nel Modello organizzativo.

L'Organismo di Vigilanza potrà essere convocato in qualsiasi momento dal C.d.A. e potrà essere invitato a relazionare periodicamente oltre che al C.d.A. anche al Collegio Sindacale.

Nel caso in cui, dagli accertamenti compiuti dall'Organismo di Vigilanza dovessero emergere elementi che fanno rilevare la commissione di un reato o il tentativo di commissione di uno o più amministratori, l'Organismo dovrà riferire tempestivamente al Consiglio di amministrazione e al Collegio Sindacale.

In base alle circostanze emerse nello svolgimento delle proprie funzioni di controllo, l'Organismo di Vigilanza potrà altresì decidere di comunicare i risultati dei propri accertamenti ai responsabili delle varie funzioni aziendali per evidenziare loro aspetti suscettibili di miglioramento e conseguentemente ottenere dagli stessi responsabili piani/progetti attuativi delle implementazioni e/o modifiche operative necessarie per dar luogo ai suddetti miglioramenti. Tutti gli incontri tra Organismo di Vigilanza e gli altri organi aziendali e responsabili di funzioni aziendali devono essere verbalizzati e copia dei verbali devono essere custodite dallo stesso Organismo anche su supporto informatico. Fatti salvi gli ordini legittimi delle Autorità, i dati e le informazioni conservate nell'archivio sono posti a disposizione di soggetti esterni all'Organismo di Vigilanza solo previa autorizzazione dell'Organismo stesso. L'accesso agli archivi è liberamente consentito ai componenti dell'Organismo e, dietro richiesta formale all'Organismo stesso, ai componenti del C.d.A. e del Collegio Sindacale.

L'Organismo, coordinandosi con i responsabili delle funzioni interessate dal controllo, deve verificare





# EMPOLI F.C.

periodicamente l'efficacia e l'idoneità del Modello a prevenire la commissione dei reati di cui alla Parte Speciali. Le verifiche saranno effettuate:

- sui singoli atti e a tal fine l'Organismo procederà periodicamente ad una verifica degli atti e dei contratti nei processi a rischio;
- sui protocolli e a tal procederà periodicamente ad una verifica dell'efficacia dei protocolli del presente Modello organizzativo, anche attraverso l'accertamento del livello di conoscenza del Modello e richieste di chiarimenti o segnalazioni pervenute.

## 6.4 FLUSSI INFORMATIVI.

L'Organismo di Vigilanza deve poter accedere ad un sistema di "reporting" efficiente ed in grado di garantire un'informazione costante rispetto ad eventi che potrebbero ingenerare responsabilità.

Tali segnalazioni dovranno pervenire sia dalla struttura operativa che dal vertice aziendale e dagli organi di controllo. Pertanto le segnalazioni potranno pervenire all'Organismo in via mediata o diretta. Nel primo caso riferirà all'Organismo il responsabile venuto a conoscenza di un'esplicita segnalazione da parte di un proprio collaboratore o subordinato.

Per ogni comunicazione è stato istituito un indirizzo di posta elettronica:

[organismodivigilanza@empolifc.com](mailto:organismodivigilanza@empolifc.com)

A titolo esemplificativo, formano oggetto di comunicazione:

- segnalazioni di anomalie riscontrate durante le attività di controllo da ciascun responsabile della funzione anche durante le fasi di verifica per dare attuazione al Modello;
- segnalazioni da parte di dipendenti di qualsiasi comportamento illecito o presunto tale, qualora lo stesso dipendente non preferisca rivolgersi direttamente al proprio superiore;
- segnalazioni da parte di consulenti e fornitori direttamente all'Organismo di Vigilanza;
- eventuali provvedimenti disciplinari in corso o definitivi nei confronti di dipendenti;
- eventuali indagini svolte dalla Magistratura o dalla Pubblica Amministrazione;
- eventuali modifiche della struttura organizzativa della Società del sistema dei poteri/deleghe;
- ogni richiamo da parte dell'Autorità di Vigilanza;
- ogni eventuale ispezione dagli organi deputati in materia di antinfortunistica e igiene e salute sul lavoro.

A tutti i soggetti dovrà essere assicurata piena libertà di rivolgersi direttamente all'Organismo per segnalare qualsiasi irregolarità, oltre alle garanzie di riservatezza dell'identità del segnalatore, fatti salvi gli obblighi di legge.

Ai sensi dell'art. 6, commi 2-bis, 2-ter e 2-quater del D.lgs. 231/2001, come modificati dalla Legge 179/2017 (c.d. normativa sul whistleblowing) la società assicura ai soggetti (dipendenti, collaboratori, calciatori, altri tesserati e amministratori che informino senza indugio i propri superiori ovvero, in caso di impossibilità e/o inopportunità, il Consiglio di Amministrazione e/o l'Organismo di Vigilanza di comportamenti che sono stati posti in essere o che stanno per essere posti in essere in violazione delle norme del presente Codice da parte di persone ad esso soggette, la tutela della riservatezza dell'identità di coloro che segnalino dette condotte illecite di cui siano venuti a conoscenza in ragione delle funzioni svolte. Sono vietati atti di ritorsione o discriminatori, diretto o indiretti, nei confronti di soggetti che abbiano effettuato segnalazioni per motivi collegati direttamente o indirettamente alla segnalazione.

Dette segnalazioni potranno essere effettuate sul seguente indirizzo di posta elettronica:

[organismodivigilanza@empolifc.com](mailto:organismodivigilanza@empolifc.com);

ovvero contattando anche direttamente il Presidente dell'Organismo di Vigilanza pro-tempore in carica.

## 7. IL SISTEMA DISCIPLINARE.

L'art. 6, comma 2, lett. e) e l'art. 7, comma 4, lett. b) del d.lgs. 231/2001 indicano, quale condizione per un'efficace attuazione del Modello di organizzazione, gestione e controllo, l'introduzione di un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello stesso.

Pertanto, la definizione di un adeguato sistema disciplinare costituisce un presupposto essenziale della valenza scriminante del Modello di organizzazione, gestione e controllo ex d.lgs. 231/2001 rispetto alla responsabilità



amministrativa degli enti.

Per la contestazione, l'accertamento delle infrazioni e l'applicazione di sanzioni disciplinari restano validi i poteri già conferiti, nei limiti delle rispettive deleghe e competenze, al management della Società.

Salvo quanto ulteriormente disposto dalla Parte Speciale del presente Modello e dalle eventuali procedure interne, costituiscono infrazione disciplinare i seguenti comportamenti:

- i. la violazione, anche con condotte omissive e in eventuale concorso con altri, dei principi e delle procedure previste dal presente Modello o stabilite per la sua attuazione;
- ii. la redazione, eventualmente in concorso con altri, di documentazione non veritiera;
- iii. l'agevolazione, anche mediante condotta omissiva, della redazione da parte di altri di documentazione non veritiera;
- iv. l'omessa redazione della documentazione richiesta dal presente Modello o dalle procedure stabilite per la sua attuazione;
- v. la sottrazione, la distruzione o l'alterazione della documentazione concernente l'attuazione del Modello;
- vi. l'ostacolo all'attività di vigilanza dell'Organismo di Vigilanza;
- vii. l'impedimento dell'accesso alle informazioni e alla documentazione richiesta dai soggetti preposti all'attuazione del Modello;
- viii. la realizzazione di qualsiasi altra condotta idonea a eludere il sistema di controllo previsto dal Modello.

L'Organismo di Vigilanza, ricevuta la segnalazione e svolti gli opportuni accertamenti, formula una proposta in merito ai provvedimenti da adottare e comunica la propria valutazione agli organi aziendali competenti in base al sistema disciplinare, che si pronunceranno in merito all'eventuale adozione e/o modifica delle misure proposte dall'Organismo di Vigilanza, attivando le funzioni aziendali/unità organizzative di volta in volta competenti in ordine all'effettiva applicazione delle misure.

Le sanzioni applicabili sono quelle di cui del Contratto Collettivo Nazionale del Lavoro per gli impianti sportivi e le palestre.

## 8. IL CODICE DI GIUSTIZIA SPORTIVA

### a. Misure verso operai ed impiegati

Per le violazioni di operai ed impiegati, si applicano le seguenti sanzioni:

- ammonizione verbale;
- ammonizione scritta;
- multa;
- sospensione dal lavoro e dalla retribuzione;
- licenziamento con indennità sostitutiva del preavviso;
- licenziamento senza preavviso in ragione della gravità dell'infrazione e nel rispetto delle procedure previste dall'art. 7 della Legge n. 300 del 1970, da eventuali normative speciali applicabili e dalla contrattazione collettiva applicabile.

L'entità delle sanzioni, di cui a precedenti punti, corrisponde a quella prevista nel contratto collettivo applicabile e in vigore al momento del fatto.

### b. Misure verso i dirigenti

Nel caso di violazioni commesse dai dirigenti, si applicano le sanzioni ritenute più idonee, in conformità alle disposizioni di legge e alle previsioni della contrattazione collettiva applicabile. Nel caso in cui venga meno il rapporto di fiducia, può essere disposta anche la misura del licenziamento.

### c. Violazioni commesse dagli amministratori.

Con riguardo ai componenti del Consiglio di Amministrazione, nel caso di segnalazioni di violazioni delle prescrizioni contenute nel presente Modello, l'Organismo di Vigilanza informa il Collegio Sindacale e l'intero Consiglio di Amministrazione, affinché adottino gli opportuni provvedimenti tra cui:

- richiamo formale scritto;
- sospensione del mandato o dell'incarico attribuito;
- revoca, totale o parziale, delle eventuali procure.

Qualora la violazione dell'amministratore sia tale da ledere la fiducia della Società nei suoi confronti, il Consiglio di Amministrazione convoca l'Assemblea, proponendo la revoca dalla carica e l'eventuale adozione delle



azioni di responsabilità previste dalla legge.

#### **d. Violazioni commesse dai sindaci.**

Con riguardo ai componenti del Collegio Sindacale, le segnalazioni delle violazioni delle prescrizioni contenute nel presente Modello sono comunicate tempestivamente dall'Organismo di Vigilanza al Collegio Sindacale e al Consiglio di Amministrazione. Il Collegio Sindacale assume, sentito il parere del Consiglio di Amministrazione, gli opportuni provvedimenti nei confronti dei sindaci che hanno compiuto le violazioni contestate. Qualora si tratti di violazioni tali da integrare giusta causa di revoca, il Consiglio di Amministrazione propone all'Assemblea l'adozione dei provvedimenti di competenza e provvede agli ulteriori incombeni previsti dalla legge.

#### **e. Violazioni commesse dai collaboratori.**

Le segnalazioni delle violazioni del presente Modello da parte di collaboratori o soggetti esterni, Destinatari del Modello, sono comunicate dall'Organismo di Vigilanza al Responsabile Risorse Umane, al Responsabile Affari Legali e al responsabile della funzione alla quale il contratto si riferisce, nonché, nel caso di violazioni di particolare gravità, al Consiglio di Amministrazione.

La violazione è sanzionata secondo quanto previsto nelle specifiche clausole contrattuali inserite nei relativi contratti. Resta salva l'eventuale richiesta di risarcimento del danno da parte della Società.

#### **f. Misure nei confronti degli Agenti**

Nei confronti dell'Agente che si rende responsabile di violazioni delle norme e disposizioni del Modello, a seconda della gravità del comportamento, verrà adottato:

- richiamo al rigoroso rispetto delle disposizioni del Modello; ovvero,
- il recesso per giusta causa.

In ogni caso resta inteso il risarcimento degli eventuali danni derivanti alla Società dal comportamento dell'Agente.

## **9. IL PIANO DI FORMAZIONE E DI COMUNICAZIONE DEL MODELLO**

Per la migliore attuazione del presente Modello, la società Empoli Football Club S.p.A. si pone l'obiettivo di garantire una chiara e corretta conoscenza delle regole di condotta ivi contenute, con differente grado di approfondimento in base al diverso livello di coinvolgimento nelle aree di rischio.

Il sistema di formazione e comunicazione è supervisionato ed integrato dall'Organismo di Vigilanza, nel suo fine di promuovere la conoscenza e la diffusione del Modello stesso, in collaborazione con consulenti esterni. L'attività di comunicazione e formazione sarà diversificata a seconda dei Destinatari cui essa si rivolge, ma dovrà essere, in ogni caso, improntata a principi di completezza, chiarezza, accessibilità e continuità al fine di consentire ai diversi Destinatari la piena consapevolezza di quelle disposizioni aziendali che sono tenuti a rispettare e delle norme etiche che devono ispirare i loro comportamenti.

La Società prevede l'attuazione di programmi di formazione, con lo scopo di garantire l'effettiva conoscenza del Decreto, del Codice Etico e del Modello da parte del personale della Società (dipendenti, componenti degli organi sociali).

La partecipazione ai suddetti programmi di formazione è tracciata e obbligatoria. Il livello di formazione è caratterizzato da un diverso approccio e grado di approfondimento, in relazione alla qualifica dei soggetti interessati e al grado di coinvolgimento degli stessi nelle attività sensibili indicate nel Modello e allo svolgimento di mansioni che possono influenzare la salute e sicurezza sul lavoro.

L'Organismo di Vigilanza cura, d'intesa con la Direzione Risorse Umane, che il programma di formazione sia adeguato ed efficacemente attuato. Le iniziative di formazione possono svolgersi anche a distanza o mediante l'utilizzo di sistemi informatici. La formazione del personale, ai fini dell'attuazione del Modello, è gestita dalla Direzione Risorse Umane, in stretta cooperazione con l'Organismo di Vigilanza.

La Società promuove la comunicazione del Modello, con modalità idonee a garantirne la diffusione e la conoscenza effettiva da parte di tutti i Destinatari. Il Modello è comunicato, a cura della Direzione Risorse Umane, attraverso i mezzi ritenuti più opportuni (es. bacheca aziendale, invio per posta elettronica, etc).



# EMPOLI F.C.

Sono stabilite a cura della Direzione Risorse Umane, sentito l'Organismo di Vigilanza, modalità idonee ad attestare l'avvenuta ricezione del Modello da parte del personale della Società. L'Organismo di Vigilanza determina, sentiti il Responsabile Risorse Umane e il responsabile dell'area alla quale il contratto o rapporto si riferiscono, le modalità di comunicazione del Modello ai soggetti esterni e le modalità necessarie per il rispetto delle disposizioni in esso contenute. In ogni caso, i contratti che regolano i rapporti con tali soggetti devono prevedere apposite clausole che indichino chiare responsabilità in merito al mancato rispetto delle politiche di impresa della Società, del Codice di Condotta e del presente Modello.

La Parte Generale del Modello è resa disponibile a tutti i soggetti interessati e al mercato mediante pubblicazione sul sito internet aziendale. L'adozione del Modello organizzativo è comunicata a tutti i soggetti presenti in azienda al momento dell'adozione stessa. Tutte le modifiche intervenute successivamente saranno comunicate attraverso i medesimi canali informativi.

## **Comunicazione agli organi sociali**

Il Modello è comunicato formalmente dall'Organismo di Vigilanza a ciascun componente degli organi sociali. Ciascun componente sottoscrive una dichiarazione di conoscenza e adesione ai principi e ai contenuti del Modello. La dichiarazione viene archiviata e conservata dall'Organismo di Vigilanza.

## **Formazione e comunicazione ai dipendenti**

Il Modello è comunicato formalmente dall'Organismo di Vigilanza a tutto il personale. Per i soggetti di nuovo inserimento il Modello viene comunicato all'atto della stipula del contratto di lavoro/collaborazione da parte dell'ufficio amministrativo.

Il Modello è reso disponibile a tutti i dipendenti e collaboratori presso la sede legale. I principi e i contenuti del D.lgs. 231/2001 e del Modello sono inoltre divulgati mediante iniziative di formazione. L'attività di formazione, finalizzata a diffondere la conoscenza della normativa di cui al D.lgs. 231, è differenziata nei contenuti e nelle modalità di erogazione in funzione della qualifica dei destinatari, del livello di rischio dell'area in cui operano, dell'attribuzione o meno di poteri di rappresentanza. La partecipazione alle iniziative di formazione è obbligatoria.

Attività di comunicazione ai terzi: fornitori, consulenti esterni e partner I principi e i contenuti del Modello sono portati a conoscenza di tutti coloro con i quali la società Empoli Football Club S.p.A. intrattiene rapporti contrattuali.

L'impegno all'osservanza della legge e dei principi di riferimento del Modello da parte di tali soggetti è previsto da apposita clausola del relativo contratto ed è oggetto di accettazione da parte del terzo contraente. In caso di contratti standard predisposti da terzi è prevista apposita dichiarazione delle terze parti di presa visione del Modello e di impegno al rispetto della normativa di cui al D.lgs. 231/2001 (ovvero se si tratta di soggetto straniero o operante all'estero, della normativa internazionale e locale di riferimento) e la facoltà di risoluzione del contratto e/o il pagamento di penali e/o altri strumenti e rimedi a tutela della società Empoli Football Club S.p.A., inclusa, in caso di grave inadempimento, la risoluzione del rapporto contrattuale.

## **10. CODICE ETICO**

Il Codice Etico, allegato al presente Modello, costituisce parte integrante del medesimo, con lo scopo di definire i valori aziendali di riferimento, i principi cui deve informarsi l'attività della società nel suo complesso, le regole fondamentali di condotta: nei rapporti con il personale dipendente e con i collaboratori; nei rapporti con la pubblica amministrazione; nei rapporti con l'autorità giudiziaria e di vigilanza; nei rapporti con clienti, fornitori ed altri interlocutori. Vengono prese in esame altresì le regole di condotta nello svolgimento dell'attività sportiva, nonché nello svolgimento dell'attività amministrativa e contabile, oltre che nelle operazioni di incasso e pagamento.